



Déclaration préalable CAPD_ SE-Unsa

Lundi 13 mai 2019

Madame la DASEN

Mesdames et messieurs les membres de la CAPD

A l'occasion de cette CAPD nous souhaitons évoquer la situation de l'école inclusive.

Tout d'abord, nous ne pouvons que féliciter la mise en place de stages de formation à destination des collègues titulaires du CAPPEI, et équivalent, mais aussi, à l'heure de l'inclusion à tout prix, des collègues de l'ordinaire qui se trouvent souvent démunis face à certains élèves. Nous regrettons cependant la communication tardive et le manque de visibilité autour de ces stages qui pourraient fédérer plus de collègues. De plus, l'accès à l'information pourrait être facilitée par des hyperliens dans les mails adressés aux enseignants sur Iprof.

A l'heure où le mot « confiance » a été mis à la mode par le ministre de l'éducation nationale, Monsieur Blanquer, il serait temps de faire enfin confiance aux collègues de l'ASH qui connaissent bien leurs élèves et ajustent au mieux le temps entre groupe-classe et dispositif. En effet, les « quotas » horaires d'inclusion imposés, tels que 80% de présence dans la classe de référence, ressemblent à un passage en force pour certains élèves. Cette rigidité crée des tensions au sein des classes, provoque parfois une incompréhension des parents et génère des tensions souvent contre productives au sein des équipes. Elle est d'autant plus regrettable que de nombreux élèves bénéficient déjà de ce temps d'inclusion dans leur classe de référence.

De plus, le non-remplacement des enseignants de l'ASH, en cas d'arrêt maladie mais surtout lorsqu'ils sont convoqués par l'administration dans le cadre de missions de formation ou d'accompagnement des stagiaires (ou collègues), reste un autre point de tensions dans les écoles. Une convocation devrait automatiquement être accompagnée d'un remplacement puisque les personnes concernées exercent des missions qui ne devraient pas impacter le fonctionnement des équipes.

Nombre de collègues nous ont confié que cela s'est avéré un élément important dans leur décision de quitter l'ASH. L'administration considère-t-elle que les absences de ces agents n'ont pas de conséquence sur l'équipe éducative et les élèves de ces dispositifs ?

Nous demandons en outre, pour les directeurs en charge d'une école où est implantée une ULIS, une décharge supplémentaire, afin de reconnaître le travail administratif que représente l'implantation d'un tel dispositif (organisation des ESS, entre autres), et la gestion des personnels qui y sont rattachés, comme les AESH.

Pour finir, concernant l'EREA François Truffaut de Mainvilliers, nous ne sommes pas, à ce jour, satisfaits des réponses que vous nous avez apportées lors de la dernière CAPD quant à la non-obtention de l'ISAE. En vertu du [décret n° 2013-790 du 30 août 2013](#), qui précise :

Article 2 : L'attribution de cette indemnité est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation pédagogique des élèves, au travail en équipe et au dialogue avec les familles.

les enseignants de cet EREA devraient, en toute logique, percevoir cette indemnité. Ce sont ces mêmes enseignants, qui, en plus des heures d'enseignement, 4h hebdomadaires, assurent un suivi des élèves ainsi que leur évaluation et reçoivent régulièrement les familles, sans parler du travail en équipe qui est intrinsèque au fonctionnement de ces établissements. Ils vivent leur situation comme une profonde injustice.